КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» Юргинского муниципального райна

(полное наименование образовательного учреждения в соответствии с его Уставом)

на 2017-2019 годы

Принят на общем собрании (конференции) работников учреждения
Протокол от 14.11.2016 № 2

От работодателя:
Директор

Забелин С.П.
(подпись Ф.И.О.)

М.П.

От работников
Председатель первичной профсоюзной организации

Сафин Ф.Н.
(подпись Ф.И.О.)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Департаменте труда и занятости населения Кемеровской области
(указать наименование органа)

Регистрационный № 16 от 10.01.2017 (дата)
Начальник департамента зам. начальника А.В. Шматова
(должность, Ф.И.О.)

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» (далее Спортивная школа).

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными, нормативными и правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, отраслевым тарифным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичная профсоюзная организация (далее – профком);
- работодатель в лице его представителя – директор Забелина Сергея Петровича.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны согласились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его регистрации в Департаменте труда и занятости населения Кемеровской области. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Спортивной школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Спортивной школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации Спортивной школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к

От работодателя _____

От работников _____

снижению уровня социально-экономического положения работников Спортивной школы.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- Устав;
- Правила внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- Положение об установлении доплат компенсационного характера работникам МБУ ДО «Детско-юношеская спортивная школа»;
- Положение о распределении стимулирующего фонда МБУ ДО «Детско-юношеская спортивная школа»;
- Положение об оплате труда работников МБУ ДО «Детско-юношеская спортивная школа».

1.16. Каждый из вышеперечисленных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, имеют свои установленные сроки действия.

1.17. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении Спортивной школы (часть 1 статьи 53 ТК РФ):

- учет мнения представительного органа работников (профкома) в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
- проведение консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение профкомом планов социально-экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров.

1.18. Профком имеет право получать от работодателя информацию по вопросам (статья 53 ТК РФ):

- реорганизации или ликвидации Спортивной школы;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре.

1.19. Ответственность за выполнение данного коллективного договора возлагается на директора или лиц, представляющих работодателя. Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в порядке, установленным Федеральным Законом (статья 55 ТК РФ).

От работодателя _____

От работников _____

2. Трудовой договор

2.1. Трудовой договор заключается между работодателем и работником согласно ТК РФ (часть 3, раздел III, глава 10).

2.2. Трудовой договор содержит условия (статья 57 ТК РФ), изменения и дополнения в действующий договор, которые не должны ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, отраслевым тарифным Соглашением и настоящим коллективным договором.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается (статья 58 ТК РФ):

- на неопределенный срок;
- на определенный срок.

2.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по согласованию сторон и в письменной форме (статья 74 ТК РФ).

2.5. В течение учебного года существенные изменения условий трудового договора допускаются только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускаются, как правило, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), (статья 74 ТК РФ).

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статьи 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан, при заключении трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Спортивной школы, правилами, актами, действующими в учреждении.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (глава 13 «Прекращение трудового договора») и иными Федеральными Законами.

От работодателя _____

От работников _____

3. Рабочее время

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется локальными актами Спортивной школы: Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками; регулируются: учебным расписанием, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них.

3.2. Выполнение дополнительно возложенных на работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, дополнительно оплачивается согласно Положения о распределении стимулирующего фонда.

Для руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Спортивной школы устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

3.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени:

- для педагогических работников Спортивной школы устанавливается – не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ). Учебная нагрузка педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым Положением об образовательном учреждении, утвержденным Правительством РФ;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю (статья 92 ТК РФ);
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю (статья 92 ТК РФ).

3.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида, до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (статья 93 ТК РФ).

3.5. Продолжительность ежедневной работы:

- при 40-часовой рабочей неделе – 8 часов;
- при 36-часовой рабочей неделе – согласно учебного расписания не более 8 часов;
- для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном Федеральными Законами и иными правовыми актами РФ.

3.6. Составление расписания занятий осуществляется с учетом интересов обучающихся, родителей или лиц, представляющих их интересы, обеспечение

От работодателя _____

От работников _____

педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм, а также рационального использования рабочего времени педагога.

3.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, сокращается на 1 час. Для педагогических работников, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой (статья 95 ТК РФ).

3.8. Привлечение работодателем работников к сверхурочным работам допускается только с их письменного согласия в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 99 ТК РФ.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без согласия работника допускается в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 99 ТК РФ.

В других случаях привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома (часть 3 статьи 99 ТК РФ).

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников, в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными Законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет допускается только с их письменного согласия (часть 3 статьи 99 ТК РФ).

3.9. Режим рабочего времени для каждой категории работников (педагогические работники, обслуживающий персонал, руководители структурных подразделений) должен предусматривать продолжительность рабочей недели, работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, время начала и окончания работы (смены), время перерывов работы, которые устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил – трудовым договором (статья 100 ТК РФ).

3.10. Для педагогических работников в летнее время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах недели.

3.11. Период летних каникул, установленный для обучающихся общеобразовательных учреждений, и не совпадающий с очередным отпуском, является рабочим временем для педагогических и других работников Спортивной школы.

3.12. В летний период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема нагрузки (педагогической работы)).

От работодателя _____

От работников _____

3.13. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.).

3.14. Режим рабочего времени всех работников в летнее время регулируется локальными актами Спортивной школы.

3.15. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников устанавливается руководителем Спортивной школы с учетом мнения работника, мнения профкома.

3.16. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом постоянной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания курсов, программ и др. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

3.17. Педагогическая нагрузка лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.18. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, сохраняется и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

3.19. Учебная нагрузка на праздничные дни не планируется.

3.20. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (пункт 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении); в указанных в подпункте «б» случаях для

изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях), когда работникам поручается, с учетом их специальности и квалификации, другая работа в том же учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца;
- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им трех лет, или после окончания этого отпуска.

3.21. Периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Спортивной школы.

3.22. В эти периоды педагогические работники привлекаются к методической, организационной работе.

4. Время отдыха

4.1. Работодатель, в течение рабочего дня (смены), должен предоставить перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2-х часов и не менее 30 минут, которые в рабочее время не включаются (статья 108 ТК РФ).

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работниками и работодателем (статья 108 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

4.2. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (статья 110 ТК РФ).

4.3. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) (статья 111 ТК РФ).

4.4. Нерабочими праздничными днями в РФ являются дни согласно производственного календаря на текущий год.

При совпадении выходного и нерабочего дня выходной переносится, как правило, на следующий после праздничного рабочий день.

4.5. Работа в нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

От работодателя _____ От работников _____

В других случаях привлечение к работе в нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, с учетом мнения профкома и письменного распоряжения работодателя (статья 113 ТК РФ).

4.6. Работа в праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.7. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением работы (должности) и среднего заработка (статья 114, 122 ТК РФ).

4.8. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (статья 334 ТК РФ).

4.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника, может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

4.10. Работодатель предоставляет работникам отпуск без сохранения заработной платы:

4.10.1. В соответствии с Законом Российской Федерации от 12.01.1995г. №5-ФЗ «О ветеранах»:

- ветеранам боевых действий (статья 16 пункт 1(11) Закона РФ, статья 16 пункт 2(4) Закона РФ);
- ветеранам труда (подпункт 9 пункта 1 статьи 18 Закона РФ);
- военнослужащим, проходившим военную службу в воинских частях, не входивших в состав действующей армии (статья 17 пункт 9 Закона РФ);
- лицам, работавшим в тылу, либо награжденным орденами и медалями СССР за самоотверженный труд в период ВОВ (подпункт 9 пункта 1 статьи 19 Закона РФ);
- лицам, направленным на работу в Афганистан в период с декабря 1979 года по декабрь 1989 года (статья 16 пункт 3(3) Закона РФ).

4.10.2. На основании письменного заявления работника в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- по семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам – до 14 дней;

4.10.3. В следующих случаях:

От работодателя _____

От работников _____

• работнику, имеющему 2-х детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, до 14 календарных дней (статья 263 ТК РФ);

• работникам, допущенным к вступительным экзаменам в образовательные учреждения высшего профессионального образования, 15 дней (статья 173 ТК РФ);

• за отработку учебного года без больничного листа – 3 дня;

• не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 5 дней и членам профкома до 3 дней;

4.11. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем (статья 335 ТК РФ).

5. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Кемеровской области.

5.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

5.3. Заработная плата выплачивается работникам 2 раза в месяц 15 и 30 числа, в безналичной форме (перечислением на пластиковые карты).

Работодатель ведет переговоры, заключает договоры с банками о выдаче работникам Спортивной школы пластиковых карт и их обслуживанию.

Работник несет расходы по обслуживанию пластиковой карты, восстановления пластиковой карты в случае ее утраты.

5.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда Спортивной школы и включает в себя:

• оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;

• доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

• выплаты в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

• другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положениями об оплате труда, локальными нормативными актами Спортивной школы.

5.5. Изменение размеров окладов, ставок заработной платы производится:

• при получении образования или восстановлении документа об

От работодателя _____

От работников _____

образовании со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда, производится с момента наступления этого права.

5.6. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться (статья 234 ТК РФ).

5.7. Работодатель ежемесячно выдает на руки работнику расчетный листок.

6. Гарантии и компенсации

6.1. Стороны договорились, что работодатель предоставляет гарантии и компенсации (статья 165 ТК РФ) в следующих случаях:

- при исполнении государственных или общественных обязанностей (статьи 170-172 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника (статья 178 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника.

6.2. Работодатель обязан высвобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными Законами эти обязанности исполняются в рабочее время (статья 170 ТК РФ).

6.3. Работники, освобожденные от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления, устанавливаются гарантии Федеральными Законами и Законами субъектов РФ, регулирующими статус и порядок деятельности указанных лиц (стать 172 ТК РФ).

6.4. Гарантии работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются в соответствии со статьей 173 ТК РФ.

6.5. Гарантии работникам, направляемым для прохождения медицинского осмотра: за работниками, обязанными проходить такой осмотр, сохраняется средняя заработная плата по месту работы (статья 185 ТК РФ).

6.6. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности: работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с Федеральными Законами (статья 183 ТК РФ).

От работодателя _____

От работников _____

7. Трудовой порядок и дисциплина труда

Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1. Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины (статья 189 ТК РФ).

7.2. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает подарком, почетной грамотой, представляет к правительственным, отраслевым наградам) (статья 191 ТК РФ).

7.3. Работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания за совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям (статья 192 ТК РФ).

7.4. Работник обязан соблюдать трудовую дисциплину в соответствии с трудовым законодательством, локальными актами Спортивной школы.

8. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

Стороны пришли к соглашению в том, что:

8.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

8.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения (статья 196 ТК РФ).

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Организовывать учебно-методические мероприятия по повышению квалификации и профессиональной компетенции педагогических работников.

8.3.2. Создавать условия повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

8.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

8.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

8.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования

От работодателя

От работников

соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 – 177 ТК РФ.

8.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам, соответствующие полученным квалификационным категориям, разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

9. Охрана труда

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить право работников Спортивной школы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ).

9.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Спортивной школы обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников Спортивной школы по охране труда на начало учебного года.

9.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Спортивной школы.

9.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

9.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

9.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

9.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт (ст. 229 ТК РФ).

9.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время

От работодателя

От работников

устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

9.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

9.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.11. Создать в Спортивной школе комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

9.12. Оказывать содействие с техническим инспектором труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.13. Обязанности работника в области охраны труда. Работник обязан (Ст. 214 ТК):

- соблюдать требования охраны труда;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- проведения инструктажа с воспитанниками, фиксировать проведенный инструктаж в журнале;
- немедленно извещать своего руководителя, дежурного администратора о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные медицинские осмотры.

10. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

10.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

10.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

10.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или

штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учётом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

10.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

10.5. Стороны договорились, что:

10.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до получения полного среднего образования;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- родители, воспитывающие 2-х и более детей до 14 лет, в неполных и многодетных семьях;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобождённые председатели первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года.

10.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

10.7. При появлении новых рабочих мест в Спортивной школе, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу сотрудников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из Спортивной школы в связи с сокращением численности или штата.

11. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

11.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

11.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

11.3. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно - массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

От работодателя _____

От работников _____

11.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% от заработной платы работника (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

11.5. Работодатель за счёт средств стимулирующего фонда Спортивной школы производит ежемесячные выплаты председателю профкома согласно Положения об оплате труда МБУ ДО «ДЮСШ".

11.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

11.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

11.8. Члены профкома включаются в состав комиссий Спортивной школы по тарификации, охране труда и других.

11.9. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. из ТК);
- очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- представление к отраслевым и государственным наградам.

12. Обязанности профкома

12.1. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

12.2. Участвовать в работе комиссий по тарификации, охране труда и других.

12.3. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Спортивной школы.

От работодателя _____

От работников _____

12.4. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта, в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

12.5. Совместно с работодателем осуществлять связь с неработающими пенсионерами (поздравление с Днём пожилого человека, Днём учителя, Новым годом, Днём Победы).

12.6. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Спортивной школе.

12.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

13. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

13.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Департамент труда и занятости населения Кемеровской области.

13.2. Рассматривают в 10-тидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

13.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

13.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

13.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

14. Социальная сфера

Администрация обеспечивает:

14.1. Оформление списков: многодетных семей, опекаемых детей, малообеспеченных семей – для своевременного информирования по запросам КОиН, управления образования, фонда социального страхования и др.

14.2. Оказывает содействие в оформлении документов на постановку нуждающихся в получении жилья, получения места в детском саду.

От работодателя _____

От работников _____

14.3. Организацию летнего отдыха, санаторного лечения детей работников Спортивной школы (составление списков, заявок в установленные сроки) согласно заявлениям работников.

14.4. Оказывать материальную помощь по возможности из средств стимулирующего фонда в связи со смертью близких родственников работников (родители, муж, жена, дети).

От работодателя _____

От работников _____